

ANALISIS KORELASI ANTARA ROLE STRESS DAN KOMITMEN ORGANISASI

¹Rahayu Mardikaningsih, ²Ella Anastasya Sinambela, ³Fayola Issalillah, ⁴Misbachul Munir, ⁵Eli Retnowati
^{1,2}Universitas Mayjen Sungkono, ³Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, ^{4,5}Universitas

Sunan Giri Surabaya

¹rahayumardikaningsih@gmail.com, ²easinambela@gmail.com, ³fayola.issalillah@gmail.com

⁴misbachulmunir637@gmail.com, ⁵ny.eliretnowati@gmail.com

Abstrak

Dalam lingkungan global yang penuh kompetisi saat ini, setiap industri menghadapi tantangan dengan tugas yang menuntut untuk mengembangkan pendekatan yang efektif untuk menjamin bahwa perilaku dan sikap karyawan dengan tujuan organisasi. Namun, setiap organisasi dihadapkan dengan beberapa masalah yang terkait dengan kemungkinan pembinaan dan kemajuan yang tidak memadai, gaji rendah, serta kelebihan beban dan tekanan kerja. Mereka sering cenderung mengalami role stress seperti konflik peran, kelebihan peran dan ambiguitas peran. Tujuan studi untuk menyelidiki hubungan antara role stress dan komitmen kerja, mencari kekuatan hubungan dan arah. Metode penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Analisis korelasi menjadi alat analisis. Sampel penelitian diambil secara sensus di salah satu unit terhadap seluruh 37 karyawan. Hasil yang diperoleh di studi ini adalah role stress memiliki korelasi dengan variabel komitmen organisasi. Hubungan bersifat lemah dan tidak searah. Tingkat role stress yang rendah menyebabkan komitmen organisasi akan meningkat, tetapi pada tingkat role stress yang tinggi menyebabkan komitmen organisasi turun pada tertentu.

Kata kunci: role stress, stresor, komitmen organisasi, sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Saat ini institusi di semua bidang mengalami industrialisasi serta kemajuan teknologi yang menyebabkan perubahan dan penyesuaian yang cepat. Semua komponen harus siap menghadapi itu semua termasuk dari komponen sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tumpuan kegiatan operasional organisasi. Selain memiliki kompetensi yang disesuaikan dengan era sekarang, mereka juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan dinamika di lingkungan kerja (Wahyudi, 2006). Kompleksitas menyebabkan segala dapat terjadi. Ketika organisasi menjadi lebih kompleks, ada potensi peningkatan stres. Stres adalah konsekuensi dari kompleksitas sosial-ekonomi dan sampai batas tertentu merupakan stimulan juga. Oleh karena itu, seseorang harus menemukan cara untuk menggunakan stres secara produktif, dan mengurangi stres disfungsi (Ahmady et al., 2007).

Tingkat stres mungkin meningkat karena persaingan yang terus meningkat dan upaya untuk mengejar kemajuan di bidangnya bersama-sama dengan ancaman terus-menerus untuk gagal memenuhi harapannya sendiri dan harapan orang lain (Dhawan, 2013). Stres kerja adalah intrinsik untuk kepegawaian. Ini berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Mereka yang mengalami stres sering mengalami ketidakpuasan kerja, peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaannya, kelelahan, dan keluhan fisik. Peran yang diberikan kepada seorang individu dalam keseluruhan struktur organisasi yang mengintegrasikannya dengan organisasi merupakan aspek penting dari organisasi. Di tempat kerja, stres yang terkait dengan peran yang dilakukan oleh karyawan di organisasi merupakan salah satu penentu penting keberhasilan penyesuaian dan kinerja karyawan selanjutnya (Darmawan, 2015; Mardikaningsih & Wisnujati, 2021). Stres yang disebabkan karena peran yang dilakukan oleh karyawan telah dianggap sebagai stresor organisasi yang kuat (Dhawan, 2013).

Organisasi dapat dilihat sebagai jaringan peran dan stres yang muncul sebagai akibat dari menduduki peran dikenal sebagai role stress yang dialami oleh orang-orang karena peran yang mereka mainkan di organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan (Christiana & Mahalakshmi, 2013). Role stress mengacu pada konflik dan ketegangan yang disebabkan oleh peran yang dimainkan oleh seseorang pada titik waktu tertentu

(Anand et al., 2013). Kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dengan peran merupakan keputusan penting yang harus dibuat oleh pemberi peran untuk mencapai penghuni peran dan tujuan organisasi dan pada saat yang sama memberikan mereka kepuasan kerja atau akan mempengaruhi kinerja, produktivitas dan keuntungan dari organisasi (Dhawan, 2013).

Penting untuk dipahami bahwa sebuah organisasi adalah super-sistem peran dan peran itu sendiri adalah sebuah sistem. Penghuni peran menghadapi dua sistem peran berikut dalam sebuah organisasi. Yang pertama adalah ruang peran yang mengacu pada semua peran yang dilakukan oleh seorang individu sebagai berikut: jarak antar peran, stagnasi peran, dan jarak peran diri. Sistem peran kedua adalah set peran dan itu mencakup semua peran dengan siapa penghuni peran diperlukan untuk berinteraksi untuk kinerja perannya. Ini termasuk: konflik harapan peran, pengikisan peran, kelebihan peran, isolasi peran, ketidakmampuan pribadi, ambiguitas peran, dan ketidakcukupan sumber daya (Dhawan, 2013; Christiana & Mahalakshmi, 2013)

Karyawan profesional dapat terpapar pada beberapa stresor kerja yang memberikan dampak buruk pada kesehatan fisik dan mental mereka dan juga mengurangi kepedulian terhadap organisasi. Menurut Wright (2009), tuntutan yang mengarah kepada unsur pekerjaan yang memerlukan upaya fisik atau mental dapat berdampak negatif pada keterlibatan kerja. Sementara sumber daya dari pekerjaan yang mencakup unsur pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan kerja, dan tuntutan yang berkurang dari pekerjaan atau mendorong pengembangan pribadi dapat memoderasi atau mendukung hubungan ini (Issalillah & Rafadi, 2021). Ketika organisasi menyediakan sumber daya pekerjaan yang memadai, keterikatan karyawan meningkat, sedangkan ketika tuntutan pekerjaan meningkat, burnout meningkat. Keterlibatan kerja merupakan indikasi dari komitmen organisasi. Selain itu komitmen dapat diperkuat dari pengalaman kehidupan kerja sebagai penghargaan, dan pengakuan. Komitmen akan berkembang dalam bentuk kekuatan, dedikasi, dan penyerapan nilai organisasi (Sinambela et al., 2020; Darmawan et al., 2020). Dalam hal ini, karyawan yang terlibat akan setia dan berkomitmen secara psikologis pada organisasi.

Oleh karena itu, menurut Beukes & Botha (2013), komitmen organisasi yang lebih tinggi menguntungkan pemilik usaha karena berdampak pada keunggulan kompetitif organisasi. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen lebih rendah cenderung menjauhkan diri dari peran pekerjaannya dan menarik diri dari situasi kerja saat ini (Koyuncu et al., 2006). Berdasarkan hal tersebut, fokus studi pada upaya mengetahui korelasi antara role stress dengan komitmen kerja.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres sering dikaitkan dengan faktor yang mengkhawatirkan di lingkungan, tetapi sekarang juga dilacak dalam konteks interaksi karyawan dan lingkungan kerja karena merupakan reaksi adaptif terhadap kondisi eksternal yang berdampak pada fisik, mental, dan/atau perilaku menyimpang dari karyawan (Luthans, 2002). Stres kerja disebut sebagai reaksi individu terhadap stres yang dihasilkan dari lingkungan kerja tertentu. Role stress adalah kondisi gairah emosional ketika seorang individu menghadapi peristiwa stres terkait peran yang berasal dari persyaratan sosial (Dowden dan Tellier, 2004).

Role stress dapat terjadi melalui beragam desain disparitas dalam harapan, sumber daya, kemampuan, dan nilai yang berkaitan dengan peran. Hardy dan Conway (1988) mengategorikan role stress ke dalam tiga dimensi yang terdiri dari konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan peran. Menurut Pathak (2012), role stress dihubungkan dalam beberapa hal seperti sindrom yang melemahkan; berkaitan dengan pekerjaan; dan muncul ketika karyawan mengalami efek yang tidak diinginkan dalam aspek yang berhubungan dengan pekerjaan di suatu organisasi. Ambiguitas peran dan konflik peran dianggap sebagai role stress yang menonjol yang dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk.

Menurut Anton (2009), role stress memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Upaya membangun dan meningkatkan komitmen karyawan mungkin merupakan pendekatan yang signifikan untuk mencegah beberapa efek buruk dari stres kerja pada karyawan dan organisasi (Jacob et al., 2007; Schmidt, 2007).

Komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan terhadap organisasi; pengakuan prinsip organisasi; kepuasan dengan organisasi dan memenuhi tujuan organisasi, dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Contoh dari komitmen ini adalah usaha pribadi yang dilakukan oleh karyawan untuk kepentingan

organisasi (Mowday et al., 1982). Dengan demikian, komitmen organisasi adalah hubungan yang melibatkan seluruh organisasi dan bukan hanya pekerjaan tertentu, kerja tim, atau persepsi pekerjaan.

Komitmen itu setidaknya terdiri dari tiga aspek terkait; persetujuan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, tekad untuk bekerja sangat keras atas nama organisasi, dan insentif yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan tetap dalam organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi bervariasi tergantung pada berbagai aspek organisasi dan individu seperti fitur individu, fitur kekuatan, pengalaman kerja dan fungsi peran yang relevan (Rageb et al., 2013).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis korelasi. Penelitian dilakukan di PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (SAFEWAY) Surabaya. Ini bagian perusahaan Safeway Indonesia. Sampel penelitian diambil secara sensus di salah satu unit terhadap seluruh 37 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, dan diukur dengan skala Likert 5 poin.

HASIL PENELITIAN

Dari 37 responden terdiri dari 24 laki-laki dan 13 wanita. Usia antara 23 hingga 38 tahun. Pengalaman kerja antara 1 hingga 5 tahun sebanyak 17 orang dan sisanya lebih dari lima tahun. Angket yang dibagikan kepada para responden akan diuji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji setiap butir pernyataan berdasar nilai item total corrected correlation. Hasil diperoleh semua butir valid. Reliabilitas berdasar crocbach alpha 0,6. Hasil diperoleh untuk role stress sebesar 0,792, dan untuk komitmen organisasi sebesar 0,805. Dengan demikian kedua variabel telah reliabel.

Berdasarkan hasil analisis SPSS pada uji korelasi antar variabel diketahui nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai ini berarti nilai Sig. (2-tailed) $0,002 <$ kurang dari 0,05 atau 0,01, artinya ada korelasi secara nyata dari role stress kerja dengan komitmen organisasi.

Selain itu, koefisien korelasi Spearman antara role stress dengan komitmen organisasi adalah sebesar -0,226 sehingga angka tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut berlawanan. Tanda minus berarti arah korelasi negatif, yaitu pada tingkat role stress yang rendah maka komitmen organisasi akan meningkat, tetapi pada tingkat role stress yang tinggi dapat menurunkan komitmen organisasi hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat role stress tinggi yang melebihi titik ini, komitmen organisasi akan berkurang. Mengacu pada ketentuan koefisien korelasi, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang cukup lemah. Temuan ini mendukung penelitian Anton (2009), Jacob et al. (2007), dan Schmidt (2007).

Karyawan yang dihadapkan pada berbagai role stress dapat memunculkan ketidakpuasan, menyebabkan ketidakhadiran dan niat untuk menghentikan pekerjaan mereka. Menurut Thian et al. (2013), komitmen organisasi memiliki peran penting untuk mendorong tujuan organisasi dan berperan penting untuk dalam mendukung dan mempromosikan lingkungan kerja yang sehat.

Role stress berdampak negatif pada komitmen organisasi seperti ketika terjadi konflik pada peran karyawan di rumah dan di tempat kerja, mereka cenderung mengalami jarak antar peran yang berdampak negatif pada loyalitas, dan komitmen mereka terhadap organisasi. Tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan dan banyak akan menciptakan tekanan pada individu yang berdampak negatif pada komitmen organisasi. Selain itu ketegangan di tempat kerja yang disebabkan oleh ambiguitas peran dan ketidakmampuan pribadi membuat pekerja individu merasa tidak efektif dan tidak memadai dalam persiapannya yang pada gilirannya dapat menyebabkan rendahnya rasa penting, inspirasi, dan kebanggaan di tempat kerja (Issalillah, 2020). Eman (2017) menyatakan bahwa role stress adalah masalah serius dalam semua aspek kehidupan normal karena menarik kekuatan seseorang untuk menangani masalah berulang dan gangguan tak terduga. Mowday et al., (1982) menegaskan bahwa seorang individu harus mematuhi target dan aspirasi organisasi tertentu serta mempertahankan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk menunjukkan komitmen. Sebuah studi serupa berpendapat bahwa dedikasi terwujud hubungan bersifat timbal balik saat seseorang mengikatkan diri dengan organisasi berdasar balasan tertentu (Vakola dan Nikolaou, 2005). Individu datang ke organisasi dengan keinginan tertentu, kemampuan, harapan dan lingkungan kerja yang layak di mana mereka dapat secara efektif

menerapkan kemampuan mereka dan mencapai tujuan mereka. Dalam kasus di mana organisasi dapat memberikan kemungkinan ini, kemungkinan peningkatan komitmen tinggi.

PENUTUP

Hasil yang diperoleh di studi ini adalah role stress memiliki korelasi dengan variabel komitmen organisasi. Hubungan bersifat lemah dan tidak searah. Tingkat role stress yang rendah menyebabkan komitmen organisasi akan meningkat, tetapi pada tingkat role stress yang tinggi menyebabkan komitmen organisasi turun pada tertentu.

Temuan studi ini dapat membantu para pembuat kebijakan untuk menciptakan iklim kerja yang menarik dalam upaya untuk mengurangi tingkat role stress di tempat kerja di antara para karyawan dan meningkatkan komitmen mereka. Upaya untuk mengurangi stres yang muncul dari ketidakmampuan pribadi, pekerjaan harus diberikan sesuai dengan tingkat pengalaman, keterampilan, pengetahuan dan kualifikasi karyawan sehingga mereka dapat dengan mudah mengatasi peran yang diberikan kepada mereka dan memberi mereka peluang perkembangan yang sesuai.

Pihak manajemen memiliki tanggung jawab untuk memantau beban kerja dan jam kerja untuk memastikan bahwa karyawan tidak kelebihan beban serta menyediakan sumber daya yang memadai bagi mereka untuk memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik serta mempelajari keterampilan baru dengan adanya sumber daya yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmady, S., Changiz, T., Masiello, I. Brommels, M. (2007). Organizational role stress among medical school faculty members in Iran: dealing with role conflict. *BMC Med Educ* 7(14).
- Anand, K. Nagle., Y. K., Misra, N., & Dang, S. (2013). Influence of Organizational Role Stress on Perceived Burnout among Military Aircrew. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(2).
- Anton, C. (2009). The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 44(3), 187–194.
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organizational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrifvir Bedryfsielkunde*, 39 (2).
- Christiana, B. V., & Mahalakshmi, V. (2013). Role Stress and its Impact on Public and Private Sector Managers in Chennai: An Empirical Study. *International Journal of Management & Business Studies*, 3(1).
- Darmawan, D. 2015. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(1), 1-7.
- Darmawan, D. 2019. *Pengantar Manajemen*. Revka Prima Media. Surabaya.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D et al. 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Dhawan, N. (2013). An Empirical Analysis of Role Stressors in Banking Sector. *The Global E Learning Journal*, 2(2)
- Dowden, C., & Tellier, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32, 31–47.
- Eman, S. (2017). Effects of job rotation and role stress on job satisfaction and organizational commitment among large scale of administrative staff in nonprofit organizations. *Unpublished thesis*. The Islamic University, Gaza.
- Hardy, M. E., & Conway, M. E. (1988). *Role theory: Perspectives for health professionals: Appleton and Lange*.

- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Issalillah, F. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*. Metromedia. Surabaya.
- Issalillah, F. & K. K. Rafadi. 2021. Stres dan Kelompok Referensi, Apakah Memengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa?. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 13-28.
- Jacob, P.A., Tytherleigh, M.Y., Webb, C., & Cooper, C.L. (2007). Predictors of work performance among higher education employees: An examination using the ASSET model of stress. *International Journal of Stress Management*, 14, 199-210.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. 2012. *Pengantar Psikologi*. Addar Press. Jakarta
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25, 299–310.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2020. *Sistem Pengendalian Mutu*. Metromedia
- Mardikaningsih, R. & N. S. Wisnujati. (2021). Apakah Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Memiliki Hubungan yang Signifikan?. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 53-65.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnove*. Academic Press. New York.
- Pathak, D. (2012). Role of perceived organizational support on stress-satisfaction relationship: An empirical study. *Asian Journal of Management Research*, 3(1), 153–177.
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2013). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance as a mediator between Role Stressors and Turnover Intentions a Study from an Egyptian cultural perspective. *International Journal of Business and Economic Development*, 1(1), 34-54.
- Schmidt, K. H. 2007. Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain?. *International Journal of Stress Management*, 14, 26-40.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. 2020. Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42
- ThianJ. H., Kannusamy, P. & Yobas, P. (2013). Stress, Positive Affectively, and Work Engagement among Nurses. An Integrated Literature Review. *Singapore Nursing Journal*, 40(1).
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee relations*, 27(2), 160-174.
- Wahyudi, I., D. Bhaskara., D. Darmawan., Hermawan., & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Werdati, Fauchil., D. Darmawan., & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32
- Wright, J. (2009). Role Stressors, Coworker Support, And Work Engagement: A Longitudinal Study. *Published master thesis*. The Faculty of the Department of Psychology San José State University.